

別添 A:FIG 第 1 分科会特別委員会質問表に対する回答の結果

2008/09/03

領域 1：展開している適切な政策と法律

このセクションは適切な土地管理政策と法律の開発について 3 つの側面について考える。：

(a) 組織はどのように協働しているか。

(b) 組織内の能力

(c) キーパーソンの能力

各ケースについて、4 つの答えについて 1（最も一致する文を 1 として）から 4 の格付けをしてください。

(a) 各組織がいかに協働するかに関する以下の 4 つの文を、あなたが最も同意する文に 1 を使用して、(1-4) に格付けしてください。

| | |
|--|----------------------------|
| 政府、プロのコーディネーター及びリーダーシップは欠けていて、政策及び法律の開発という意味では脈絡を欠いた反応をしている。 | 13 |
| 組織間のコミュニケーションはあるが、疑念もあって、政策開発は有力な組織によって推進される。 | 5 |
| 各組織は共に作業をするが一貫性がなく、有効な政策の開発の意味で必要以上の時間がかかっている。 | 14 |
| 政府と他の組織は、土地の問題に明確な政策開発の面で、共に組織的な方法で、かつ、タイムリーに取り組んでいる。 | 16(4 番目と格付けた回答者 10) |

(b) 組織の能力に関する以下の 4 つの文について、最も同意する文に 1 を使用して、(1-4) に格付けしてください。

| | |
|--|--------------------|
| 各組織において、土地問題の重要性を認識する政策と法律を開発する能力及び経験が不十分である。 | 10(4 番目と格付けた回答者 9) |
| 適切な助言が政策と法律が、要請に対して効果的に対応していないという意味において、組織内の意思決定者に届いていない。 | 5 |
| 各組織は、土地問題のキーを理解しているが関連する政策開発及び他の組織をまたがる理解としてリンクしていない。 | 24 |
| 各組織は、キーとなる土地問題の良い知識レベルをもち、この知識を政策作業及び他の組織にリンクしている。 | 9 |

(c) キーパーソンに関する以下の 4 つの文について、最も一致する文に 1 を使用して、(1-4)に 格付けしてください。

| | |
|--|---------------------------|
| 経験豊富な政策開発者は関連組織の中では手があいていない。 | 10(4 番目と格付けた回答者 7) |
| 熟練した経験豊富な個人は、組織内では利用可能であるが、効果がない政策が開発されるという意味で、異なった見解から問題を見ることができない。 | 15 |
| キーパーソンは、分析及び政策開発のスキルを持っていて政策打診を試みるために何らかのネットワークをする。 | 15(2 番目と格付けた回答者 8) |
| 土地問題のキーとなる決定権者のネットワークはタイムリーに、かつ、一貫性をもって協働して政策開発をしている | 8(4 番目と格付けた回答者 10) |

領域 2：政策及び法律を、適切な戦略、システム及びプログラムに変換すること。

このセクションは土地管理政策及び法律を戦略、システム及びプログラムに変換することを 3 つの方向から考えます。：

- (a) 組織はいかに協働しているか。
- (b) 組織内の能力
- (c) キーパーソンの能力

各場合において、4 つの答えについて、1（あなたが最も同意するもの）から 4 の格付けをしてください。

(a) 組織がいかに協働するかに関する以下の 4 つの文に、最も同意できる文に 1 を用いて、(1-4) の格付けをしてください。

| | |
|--|-------------------|
| 関係するそれらの組織は政策策定及び政策の実施にあたり、お互いにリンクするのを制限し、異なるタイプの組織間の調整がなかった。 | 9(4 番目と格付けた回答者 6) |
| 政策立案と配信組織の間にはいくつかの共同運用があったが、しかし、部門内及び部門間には、調整がほとんどない。 | 13 |
| 各組織は、部門内の政策変換プログラムを配信し互いに協働しているが公共、専門職業及び民間部門では効果的に調整していない。 | 14 |

| | |
|---|----------------------|
| 政策立案と実施における異なった部門の役割は理解され、そして、政策から戦略までの移行は効果的に扱われている。 | 10(11 は、4 番目と格付けている) |
|---|----------------------|

(b) 組織的能力に関する以下の 4 つの文を、最も同意できる文に 1 を用いて(1-4)に格付けしてください。

| | |
|---|--------------------|
| 各組織における政策配信が非効率であるという意味において政策の翻訳からプログラム及びシステムの配信について能力に限界がある。 | 14 |
| いくつかの組織は、政策を実施するプログラム及びシステムの開発の能力があるが、これはつぎはぎのものである。 | 3(8 は、2 番目と格付けている) |
| 合理的な組織的理解と政策を配信に変換する能力があるが、これをいかに他の組織に適合させるかはほどほどの理解に止まっている。 | 20 |
| 組織は、政策の完全な配信を保障する戦略及びプログラムを創造する必要な技能を持っている。そしてそのようにするために効果的に協働している。 | 9(9 は、4 番目と格付けている) |

(c) キーパーソンに関する以下の 4 つの文について、最も同意できる文に 1 を用いて(1-4)に格付けしてください。

| | |
|---|-------------------|
| 個人は、政策を効果的な配信プログラムに変換するのに要求される技能及び経験を持っていない。 | 6 |
| 何人かの個人は、政策を運用システム及び配信に変換する技能及び経験を持っている、しかし、ネットワークにおいて不十分な技能及び経験である。 | 16 |
| 多くの主要な個人は、政策を配信に変換するのに必要な技能及び経験を持っていて、この作業をいかに組織間で共有すべきか理解がある。 | 15 |
| かかわったすべてのキーパーソンは、政策を配信プログラムに変換するに必要な技能と経験を持っている。他のキーパーソンとの補完的な役割に気づいていて彼らと効果的に作業することができる。 | 9(4 番目と格付けた回答者 9) |

領域 3：様々なレベルにおける利害関係人間の労働の分割合意

このセクションでは、異なった土地利害関係人との間の労働の分割に関する合意の過程を 3 つの方向から考えます。

(a) 組織はいかに協働しているか。

(b) 組織内における能力

(c) キーパーソンの能力

各ケースについて、以下の4つの答えに1（最も同意するもの）から4まで格付けしてください。

(a) 如何に組織が協働するかに関する以下の4つの文に、最も同意する文に1を使用して(1-4)の格付けをしてください。

| | |
|--|--------------------|
| 多くの組織がお互いに疑念をもって見、それゆえ、開発における組織間のオーバーラップ及び不統一を許容した。 | 13 |
| 作業を引き受けるにあたってオーバーラップとギャップがあるという意味において組織間の作業を如何に分担すべきか統一的な見通しがない。 | 9 |
| 公共部門における仕事の事業部は合理的に明確であるが、専門職及び民間部門は如何に彼らの役割を演じることができるか理解に欠落がある。 | 11 |
| すべての組織の間には、責任の明確な分担があり、各組織がその役割を演じ、最適解が保証されることが明瞭である。 | 12(12は、4番目と格付けている) |

(b) 組織的能力に関する以下の4つの文に、最も同意できる文に1を用いて、(1-4)の格付けをしてください。

| | |
|--|------------------|
| 組織の役割が他に関係していて、分別よく仕事を分担する限定的な企画であるという組織内の理解がほとんどない。 | 6 |
| 各組織内におけるその役割及び他の組織の役割はある程度理解されるが仕事を効率的に分担するための理解は不十分である。 | 7(2番目と格付けた回答者10) |
| 各組織は他の組織の公式的役割に気付いているが、組織の弱点に打ち勝って支援するまでになっていない。 | 26 |
| 各組織は関係する他の組織の役割及び長所並びに短所が分かっている効果的に配分し協働する。 | 6(4番目と格付けた回答者11) |

(c) キーパーソンに関する以下の 4 つの文に、最も同意する文に 1 を用いて、(1-4) を格付けてください。

| | |
|--|-------------------|
| キーパーソンは、様々な組織の役割が分かっていなく、また認識の不足を克服するネットワークを持っていない。 | 5(2 番目と格付けた回答者 6) |
| キーパーソンの中には仕事を分担する方法にある程度気づいているがこれを効果的に実行するための不十分なコミュニケーションがある。 | 20 |
| キーパーソンは他の組織における多くの対応者を知っていて、分別よく仕事を共有するのにこの知識を使用する。 | 16 |
| すべてのキーパーソンは、十分な経験及び最適の方法で仕事を確実にする公式及び非公式の役割の知識を持っている。 | 5 |

領域 4：必要な出力を必要な規格とタイムテーブルにプロデュースすること。

このセクションは必要な土地管理出力（例えば正確な現時点の調査、土地登記及び評価価格リスト）について 3 つの側面から考える。：

- (a) 組織はいかに協働するか。
- (b) 組織内の能力
- (c) キーパーソンの能力

各場合において、4 つの文に 1（最も同意するもの）から 4 までの格付けをしてください。

(a) 如何に組織が協働するかに関する以下の 4 つの文に最も同意する文に 1 を用いて(1-4)の格付けをしてください。

| | |
|--|--------------------|
| 機関は、互いに疑念があり、連携した方法でやり遂げなければならぬ仕事に気が乗らない。 | 10 |
| どの組織が何をすべきかの一般的な理解はあるが要求されているものを配信する組織及び部門間の連携不足がある。 | 16 |
| 要求されている配信をするための部門内のグッドクロスワーキングとほほどどの部門を跨ぐ協働がある。 | 12 |
| 効果的に協働するシステムを通じて公式及び非公式に、部門間を跨ぐことも含め、要求されたものを配信する能力及び意欲がある | 4(4 番目と格付けた回答者 10) |

(b) 組織的能力に関する以下の 4 つの文について、最も同意する文に 1 を用いて、(1-4)の格付けをしてください。

| | |
|---|-------------------|
| 仕事の効果的なプログラムを提供する組織における非常に限定的な能力及びこの限定性を示す限られた意欲があります。 | 8(2 番目と格付けた回答者 5) |
| 各組織は明確に時間設定された配信プログラムの会議及び組み立て、そして、要求されたことを行う約束をする何らかの能力を持っている。 | 8(2 番目と格付けた回答者 6) |
| 各組織は要求されていることは行うが、組織ができたであろう程効果的に行っていない。これは追加コストと納期リスクに通じる。 | 22 |
| 各組織は、要求されたものを提供する技能を持ち、そして、それ自身の能力として及び同意された要求を達成するために他の組織の能力として対応することを確実にする。 | 4 |

(c) キーパーソンに関する以下の 4 つの文について、最も同意するものに 1 を用いて、(1-4)の格付けをしてください。

| | |
|---|---------------------|
| 明確で、包括的なプランを提起して、それに対して提供する限定的な技能が適所にある。 | 8 |
| いくつかの技能が利用可能であるが、配信プログラムの効果的管理を確実にする能力が不十分である。 | 8 |
| 計画のよい配列と配信技能は利用できるが、それらは、仕事が有効に進行するのを確実にするための接合方法で配置されない。 | 19 |
| 各組織は、有効な配信プログラムを構築するための適切な技術と共に各組織が確実に提供するために主要な位置にキーパーソンを配置している。 | 7(4 番目に格付けした回答者 10) |

領域 5：組織を跨ぐ出力の効果的な利用を確実にすること。

このセクションは、土地管理出力（例えばマッピング、土地登記及び評価リスト）の効果的利用を 3 つの側面から考える：

- (a) 如何に組織は協働しているか。
- (b) 組織内の能力
- (c) キーパーソンの能力

各場合において、4つの文について1（最も同意できるもの）から4に格付けしてください。

(a) 如何に組織が協働するかに関する以下の4つの文について、最も同意する文に1を用いて、(1-4)に格付けしてください。

| | |
|--|-------------------|
| 各組織は互いに疑念があり、非連携作業であり、利益が提供されないという意味において、調整された方法で働く意欲がない。 | 6 |
| 組織は出力を効果的に使うために何を行うことが必要か一般的な理解がある。しかし、組織間の提携は不十分である。 | 15 |
| 出力を効果的に利用する部門内のよい連携作業がある。そして部門を跨ぐ作業もいくらかある。 | 14 |
| 出力を効果的に利用するため、部門間を跨ぐことを含め、公式及び非公式に、相互協働システムを通じて、能力及び意欲がある。 | 6(4番目と格付けした回答者は8) |

(b) 組織的能力に関する以下の4つの文に、最も同意する文に1を用いて、(1-4)に格付けしてください。

| | |
|--|-----------|
| 各組織は、その主要な利害関係人を効果的に理解していない。そして彼らの要求について彼らから学ぶ適所にシステムを持っていない。 | 3 |
| 各組織は、利害関係人の要求の一般的理解はもっているが完全に把握してしない、それ故、彼らの要求に有効に整合していない。 | 13 |
| 各組織は、利害関係人の要求は理解しているが彼らの間の対立に常に効果的にバランスをとり、また、要求における変化に適応していない。 | 22 |
| 各組織は、利害関係人の要求を完全に理解して、彼らの間の取引に最も可能性が高い方法で利益が実現することを意味する優先順位をつけている。 | 4 |

(c) キーパーソンに関する以下の4つの文について、最も同意できる文に1を用いて、(1-4)に格付けしてください。

| | |
|--|-------------------|
| キーパーソンは、彼らの組織の主要な利害関係人及び彼らの組織内で必要なプライオリティを設定することができるリンクに自覚がない。 | 2 |
| 利害関係人の理解においてスキルのポケットはあるがチーム及び専門家の間に効果的にリンクされていない。 | 13(2番目と格付けした回答者7) |
| 主要な利害関係人の要求を理解するスキルは適所にある。しかし、彼 | 22 |

| | |
|---|---|
| らの間の取引を管理する能力は限られている。 | |
| すべてのキーパーソンは利害関係人の要求を理解し、優先順位をつけることができる。そして対応策を彼らに対して効果的に提供することができる。 | 4 |

領域 6：有効な学習と改良を確実にすること。

このセクションは如何によい継続的学習と改良が起こるかを考えます。：

- (a) 如何に組織は協働するか。
- (b) 組織内の能力
- (c) キーパーソンの能力

各場合において、4つの答えに、1（最も一致する答）から4まで格付けしてください。

(a) 如何に組織が協働するかに関する以下の4つの文に、最も一致する文に1を用いて、(1-4)の格付けをしてください。

| | |
|---|--------------------|
| 過去の実績から学んで、将来の能力を改良するためにこの学習を利用する如何なる試みもない。 | 6 |
| 過去の実績から学ぶことはあるがこれは適所に行われる組織間を跨ぐ学習メカニズムではなく単独の組織毎の学習である。 | 14 |
| 性能の復習と改良のために与えられる時間（適切な教育プログラムを適用することを含む）はあるが不統一である。 | 15 |
| すべての部門及び組織がかかわる実績のレビューの工程及び改良の工程に与えられる時間及び意欲がある。 | 6(4番目と格付けした回答者 10) |

(b) 組織の能力に関する以下の4つの文について、最も一致する文に1を用いて、(1-4)に格付けしてください。

| | |
|--|-----------|
| 各組織は、将来の能力の改良を目的として過去の活動から学習することに関心がない。 | 4 |
| 各組織は、将来の能力を向上させたいと称するが、これをするための時間及び優先度はほとんどない。 | 12 |
| 各組織内の個々の部門は、継続的な改良及びトレーニングの時間及び尽力を与えられるがこれは構造化された方法で分担されていない。 | 17 |

| | |
|--|---|
| 各組織には、上級レベルのチャンピオン及び適切な教育並びにトレーニングによって、実績からレビュー及び学習するための工程がある。 | 8 |
|--|---|

(c) キーパーソンに関する以下の4つの文について、最も一致する文に1を用いて、(1-4)に格付けしてください。

| | |
|---|-----------|
| 過去の実績のレビューを通じて改良された実績を積み上げる個人的能力及び容量もない。 | 6 |
| 各組織において、過去の実績によって改良を構築する技能はあるがこれらの技能の利用は個人の裁量による。 | 15 |
| 各個人は教育と自己開発を受けて最近の性能をベースとした改良を創造することが奨励されるが、これを実行する時間を与えられない。 | 12 |
| 各個人は、主要な法人の資源として教育、開発、および改良を行うことが奨励され、これが可能なように時間を与えられ、改良を運用することが認められる。 | 8 |

記述されるべき主要な論点に関する原文のコメント(あえて翻訳している)

- 公共及び民間組織の間の分担よりは多くの協働を(カナダ)
- スワジランドにおける主要な論点は、正式の政府構造が伝統的なシステムによって権限委譲されなかったということである。土地政策開発は、正式の政府部門によって運用され、伝統的な当局によって妨げられた。同様に、スワジランドの国家開発戦略(土地政策開発工程草稿として定評がある)は正式のセクターによって開発されたが、統治の章は伝統的部門によって削除された。伝統的部門はスワジランドの現状に対して直接責任を負っている。正式の部門は、何をすべきかを知って、それを実施できたが、阻まれた。
- 部門を跨ぐ提携した型における働く能力は、理解力及びこの方法において作業から集められた利益の収穫力である(オーストラリア)
- 充実されるべき陸地測量におけるトレーニングは特に高いレベルで、かつ、野外経験によって補足されるもの(フィジー)
- 土地管理にかかわった組織にオーバーラップを避け及び互いの間の協力を作成する責任を確認させる。それぞれ参加している組織の役割の上に描く土地管理戦略を作成する。(エジプト)
- いくつかの場合、州レベルの欠落は計画と開発を効率悪く作成する。(フィンランド)

- 我々のシステムは、成熟し、効率的で成功している。サイズの大きい組織だけが少しだけ効果的運営が遅い。これはすべての大きい組織の真理である。この問題は通常郡レベルで職掌に制動がかかり相殺される。(フロリダ(米国))
- 黒人権限委譲は停滞に通じる多くの熟練した個人の職務離れに導く。(願わくば長期でないように)(南アフリカ)
- 土地政策のために部門を重ね合わせる必要性は田舎及び都市空間開発の公共業務の促進のための統合アプローチである。(ドイツ)
- より良い能力の構築目標へ向かって、個人と団体の技能の調和(ナイジェリア)
- 組織的境界を跨ぐより多くの方針作成；問題の議論よりむしろ境界を跨ぐ多くの戦略と目標の作成(デンマーク)
- 生産にかかわる様々な組織の調整と地理情報(特に土地管理)の利用(マラウイ)
- 土地政策には、土地配置と分配を変える農地改革、生産能力造成等のための価値がある。土地は、農業によってわが国における最も重要な経済のプロバイダーであり、生産能力造成を通してよく管理することができる。これは、人的資源、財政的資源及び財政が良い土地行政と管理のために張り付けられることを意味する。それゆえ国の経済を改良するでしょう。(マラウイ)
- 他の利害関係人の役割と責任のより多くの認識、そして自己の優先度が減少してもそれに打ち勝つ意欲(オランダ)
- 職業専門家は、職業専門家としてとどまり、そして、専門職業の向上のため 1 人のアクティブな利害関係人として本職に関心を持つべきである。(シンガポール)
- 古い土地法規は、現実によって歩き回る；土地への条文主義的アプローチと土地管理；調査測量への技術者のアプローチと土地管理；人的資源の貧弱な管理と高級レベル管理者による人的資源及び生産能力造成への評価(フィリピン)
- 全国レベル(内閣を通る)における土地管理の定式化(フィジー)
- 土地管理における主要な枠組みは実在である；しかしながら、効果的に彼らの職掌を実行する上で、一般に全体的な政治情勢と中央政府によって取られたコースが理由となって個人の意欲と情熱に不十分さがある。
政治的動乱は、効果的な土地政策の実現とモニタリングの支障となる。もしも特定の政策が実施され、そして、それが初期の問題として記録されるだけなら確認によるどんな明確な違いもシステムを改良する。(フィジー)
- 最高水準の実現のための決定権者/政策立案者と土地管理団体のネットワーク。一般に、フィジーは本調査においては 2 番目と 3 番目の文の間に落ちる。
実施者はネットワークで教育される必要がある政府の様々な部と国家機関の運用職員である。彼らの大部分はその分野で高度な資格者である。(フィジー)
- 習慣的な土地の所有権に関して紛争を解決するための有効で許容できるメカニズム；習慣的な土地の賃貸借契約を規制するための有効で許容できるメカニズム

ム(バヌアツ)

- 土地取得、特に"just"補償の問題；無形価値の問題は、現行の土地獲得法律に含まれるべきである；すべての利害関係人によるアクセシビリティのためのすべての土地取引法の制定。(フィジー)
- 展開している土地政策；例えば、生産能力造成トレーニング；ネットワーキング、他の組織の理解；リソース(労働の)配分と技術；モニターしている性能と評価(フィジー)

訳：第1分科会委員長 木村幸吉